

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**CONFLITO TRABALHO – FAMÍLIA E
STRESSE PROFISSIONAL: ESTUDO COM
UMA AMOSTRA DO SETOR DA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Sílvia Catarina Furtado Lourenço dos Santos

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2015

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**CONFLITO TRABALHO – FAMÍLIA E
STRESSE PROFISSIONAL: ESTUDO COM
UMA AMOSTRA DO SETOR DA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Sílvia Catarina Furtado Lourenço dos Santos

Dissertação orientada pela Professora Doutora Rosário Lima

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2015

AGRADECIMENTOS

Estou sinceramente agradecida à minha orientadora, Professora Doutora Rosário Lima, pela sua disponibilidade, apoio e orientação ao longo deste processo de elaboração da dissertação.

À Professora Doutora Ana Sousa Ferreira pela paciência, conselhos e ensinamentos transmitidos no processo de tratamento estatístico dos dados.

Ao Professor Doutor Manuel Rafael, pela disponibilidade na cedência de informações sobre o instrumento Inventário sobre o *Stress* Profissional.

Esta tese não teria sido possível de realizar nesta organização sem a ajuda, colaboração e empenhamento do Dr. Carlos Mendes, sem a autorização concedida pelo Presidente Dr. José Gonçalves e ainda sem a abertura e participação interessada de diversos trabalhadores no preenchimento dos questionários.

Queria também agradecer aos meus amigos por todo o apoio, incentivo e amizade promovendo momentos inesquecíveis de boa disposição.

Agradeço também aos colegas, que ao longo do percurso académico, me proporcionaram ajuda, partilha de opiniões e experiências.

E acima de tudo, à minha família, pelo incentivo e conselhos prestados ao longo da minha vida e percursos académico e por fazerem tudo para me ajudarem no que seja necessário.

ÍNDICE GERAL

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	2
2.1 Conflito Trabalho – Família.....	2
2.2. Stresse Profissional	6
2.3. Relação entre Conflito Trabalho – Família e Stresse Profissional.....	9
3. MÉTODO.....	12
3.1. Participantes	12
3.2. Instrumentos de medida	12
3.2.1. Escala de Conflito Trabalho-Família.....	12
3.2.2. Inventário sobre o Stresse Profissional.....	13
3.3 Procedimento.....	15
4. ANÁLISE DE RESULTADOS.....	16
4.1 Análise Descritiva	16
4.2 Análise da Precisão	20
4.3 Análise Comparativa.....	21
4.4 Análise Correlacional.....	25
5. DISCUSSÃO.....	26
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS-	30

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Medidas descritivas e de precisão das Escalas e Subescalas: Mínimo, Máximo, Média, Desvios-padrão e <i>Alfa de Cronbach</i>	16
Quadro 2 – Frequências e Percentagens das respostas que revelam maiores níveis de stresse em cada item das Escalas Severidade e Frequência do Inventário sobre <i>Stress</i> Profissional.	18
Quadro 3 – Análise comparativa dos resultados médios das Escalas e Subescalas por número de filhos -Teste de Igualdade de valores médios.....	22
Quadro 4 – Análise comparativa dos resultados médios das Escalas e Subescalas por sexo - Teste de Igualdade de valores médios.....	23
Quadro 5 - Teste – Análise comparativa dos resultados médios das Escalas e Subescalas por idade dos filhos-Análise da variância a um factor.....	24
Quadro 6 – Análise da relação entre as variáveis Conflito Trabalho – Família e as Escalas e Subescalas de Stresse Profissional (Coeficiente de Correlação de Pearson).....	25

RESUMO

Nas últimas décadas, têm-se verificado alterações na força de trabalho e na estrutura familiar, que conduziram a mudanças nos papéis tradicionais, e a um maior número de indivíduos, de ambos os sexos, com responsabilidades quer laborais, quer familiares. A par desta problemática, tem-se constatado um aumento do stresse profissional, devido a várias condicionantes dos atuais ambientes de trabalho, como a pressão de tempo e a existência de contratos temporários, bem como à vivência da necessidade de se conciliarem os papéis profissional e familiar. Considerando a importância de ambos os conceitos, propõe-se o estudo da relação entre Conflito Trabalho-Família e Stresse Profissional, e a análise comparativa dos resultados por sexo, por número e idade dos filhos de 60 trabalhadores de uma organização do setor da Administração Pública. Foram aplicados dois instrumentos de medida - a Escala de Conflito Trabalho-Família e o Inventário sobre o *Stress* Profissional, tendo os resultados demonstrado uma relação direta entre as duas variáveis em estudo. As diferenças em função das variáveis sexo, número de filhos e idade dos filhos não se revelaram, na sua maioria, significativas, pelo que não foi possível confirmar, na totalidade, as hipóteses de investigação inicialmente formuladas. No final são discutidos os contributos do presente estudo para as práticas de gestão de recursos humanos que facilitem a conciliação e o desempenho dos dois papéis, e apresentadas as suas limitações e sugestões para futuras investigações.

Palavras-chave: adultos trabalhadores, conflito trabalho-família, papéis, stresse profissional

ABSTRACT

In the recent last decades, there have been changes in the workforce and family structure, leading to changes in traditional roles, as well as a greater number of individuals of both sexes, with responsibilities in employment and in family. Alongside this issue, it has been observed an increase in work-related stress, due to various constraints of today's work environments, such as pressure of time and the existence of temporary contracts, as well as the experience of the need to reconcile the professional and family roles. Considering the importance of both concepts, it is proposed to study the relationship between Work-Family Conflict and Professional Stress, and comparative analysis of the results by sex, number and age of children in a sample of 60 workers of a Public Administration sector organization. It was applied two instruments - the Work- Family Conflict Scale and the Job Stress Survey, the results showed a direct relationship between the two variables under study. The differences across gender, number and age of children were not significant, so it was not possible to confirm, in full, the research hypothesis initially formulated. In the end the contributions of this study to the practices of human resource management, that facilitate the integration and performance of the two roles are discussed and presented its limitations and suggestions for future research.

Key-words: adult workers, work – family conflict, roles, professional stress

1. INTRODUÇÃO

Ao longo do século XXI têm-se verificado mudanças organizacionais que, a par da crescente competitividade e instabilidade em que se encontra o mercado de trabalho, exigem aos recursos humanos das organizações um papel fulcral no seu desenvolvimento e crescimento diferenciados, mantendo níveis aceitáveis de bem-estar, satisfação e produtividade (Simões, 2014).

Devido a estas mesmas mudanças, ao crescente valor do trabalho na nossa sociedade e à quantidade de tempo despendido no papel de trabalhador, tem surgido com mais frequência nas organizações a problemática do Stresse Profissional (Vaz, 2010).

O aumento da intensidade deste poderá dever-se a múltiplos factores, de entre os quais se destacam o aumento de exigências psicológicas e emocionais em vez de exigências físicas (Kompier, 2002), a par de factores como ambientes de trabalho caracterizados por um ritmo acelerado, isto é, com maior pressão de tempo, um clima de incerteza marcado por um número cada vez mais frequente de contratos temporários e por uma maior insegurança no trabalho. Estas alterações induziram maiores necessidades de adaptação, bem como devido a processos de reestruturação organizacional, como *downsizing* e *outsourcing* e à existência de um fraco equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, (DeFrank & Ivencevich, 1998; Pinto, 2000, European Agency for Safety and Health at Work, 2009), a que outros autores (Fonseca, 2005) acrescentam ainda a competitividade profissional, o desemprego, o divórcio e a ameaça de desqualificação profissional.

Destaca-se, no âmbito da presente investigação, a temática do Conflito Trabalho-Família, como podendo ser desencadeador de Stresse Profissional. O estudo desta temática tornou-se relevante devido a alterações na composição da força de trabalho e da estrutura familiar ao longo das últimas décadas, mais precisamente a partir da década de 70. Dá-se como exemplo a entrada das mulheres no mercado de trabalho e o aumento do número de famílias monoparentais, que contribuíram para uma mudança nos papéis tradicionais (Byron, 2005), conduzindo ao aumento do número de indivíduos, de ambos os sexos, que se encarregam simultaneamente de responsabilidades familiares e laborais (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000) e, consequentemente, da necessidade de as conciliar. Atualmente, este tema assume relevância crescente, dadas as alterações vividas na sociedade e no mundo do trabalho desde então (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2010).

Considerando a importância de ambos os conceitos, face às actuais exigências do mercado de trabalho, propõe-se o estudo da relação entre Conflito Trabalho-Família e Stresse

Profissional com o objectivo de reflectir sobre práticas de gestão de recursos humanos que facilitem a conciliação e o desempenho dos dois papéis, bem como a diminuição do Stresse Profissional dos colaboradores.

Apresentado o enquadramento teórico, e a metodologia adoptada, procede-se à análise e discussão dos resultados obtidos, bem como a uma reflexão sobre as limitações do presente estudo e sugestões para futuras linhas de investigação.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1 Conflito Trabalho – Família

As relações entre trabalho e família têm sido estudadas por vários autores, nomeadamente os estudos de Greenhaus e Powell (2006) concentraram-se no tema do Enriquecimento Trabalho-Família (conceito oposto ao de Conflito), enquanto autores como Grzywacz (2002) se ocuparam do equilíbrio entre estes dois papéis, e ainda outros autores (Carlson, 1999) dedicaram-se sobretudo ao estudo do Conflito Trabalho-Família. Deste modo, na relação entre o trabalho e a família, a temática do conflito tem sido a mais estudada.

O Conflito Trabalho - Família (CTF) é o termo utilizado para designar a tensão existente entre o domínio do trabalho e o domínio da família (Bruck, Allen & Spector, 2002), e é tido como um conceito multidimensional, que se refere, segundo Greenhaus e Beutell (1985), a “uma forma de conflito inter-papel, no qual as pressões de papel dos domínios do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em algum aspeto” (p. 77).

Esta definição reporta-nos ao conceito de papel, definido a partir da Teoria da Identidade, que defende o envolvimento dos indivíduos em múltiplos papéis sociais, ordenados por uma hierarquia (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996), bem como da Teoria da Tensão entre Papéis (*role strain theory*) (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964 cit. em Geurts & Demerouti, 2003 e Buonocore & Russo, 2013), segundo a qual se defende que a conciliação de vários papéis pode gerar stresse.

Enquanto alguns autores se focavam numa perspectiva mais unidirecional da relação entre o trabalho e a família (Ford, Heinen, Langkamer, 2007), outros (Frone, Russel & Cooper, 1992) defendiam que este conflito é de natureza bidirecional e recíproca, podendo adquirir dois sentidos: a Interferência Trabalho-Família (ITF) e a Interferência Família-Trabalho (IFT) (Lassance & Sarriera, 2009; Grandey, Cordeiro & Crouter, 2005).

Contudo, apesar do carácter bidirecional do CTF, vários estudos empíricos demonstram consistentemente que a direcção da interferência Trabalho-Família é mais forte e prevalente do que a direcção Família-Trabalho (Geurts & Demerouti, 2003; Byron, 2005). Também Jacobs e Gerson (2004, como citado em Shieman, Milkie & Glavin, 2009) afirmam que “as repercussões da família para o trabalho é real, especialmente para os pais, mas no entanto não é tão pronunciado ou severo quanto a dinâmica oposta, em que o trabalho se repercute sobre a casa” (p. 967). É também esta a direcção que reflecte mais a influência das organizações (Keeney, Boyd, Sinha, Westring & Ryan, 2013), a mais estudada, e aquela relativamente à qual incidirá a presente investigação.

O CTF pode ser analisado segundo as dimensões tempo, tensão e comportamento (Greenhaus e Beutell, 1985), podendo potenciar o desenvolvimento de um conflito entre trabalho e família, a existência de características num dos papéis que afetam o envolvimento de tempo, da tensão e do comportamento do indivíduo, num outro papel.

O conflito baseado no **tempo** ocorre quando o tempo despendido nas atividades de um dos domínios impede o cumprimento das responsabilidades do outro domínio. A nível laboral, encontramos factores como o número de horas trabalhadas semanalmente (Pleck, Staines, & Lang, 1980; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996; Carlson, 1999), a presença e irregularidade de trabalho por turnos, nomeadamente com trabalho noturno, a inflexibilidade do esquema de trabalho (Carlson, 1999) e a quantidade e frequência da sobrecarga de trabalho (Pleck e colaboradores, 1980). A nível familiar, encontram-se outras variáveis, como sejam o casamento (Herman & Gyllstrom, 1977), a existência de filhos, particularmente quando estes estão em idade pré-escolar, ou idade escolar (Greenhaus & Kopelman, 1981; Pleck e col., 1980) e a existência de famílias numerosas (Cartwright, 1978; Keith & Schafer, 1980).

O conflito baseado na **tensão** ocorre quando a pressão criada dentro de um papel, interfere com o cumprimento das responsabilidades do outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985), gerando níveis de fadiga física ou psicológica, que impede o desempenho pleno desses papéis. Condições stressantes de trabalho, sobrecarga do papel e oportunidades de carreira limitadas, podem ser exemplos de estímulos stressores (Burke e Greenglass, 2001, cit. em Buonocore e Russo, 2013). A nível laboral, encontram-se factores como sejam a ambiguidade do papel no trabalho (Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983), a falta de apoio do supervisor e dos colegas de trabalho (Jones & Butler, 1980), as exigências físicas e psicológicas do trabalho (Pleck e col., 1980), entre outros factores stressores do trabalho (e.g., mudanças constantes no ambiente de trabalho e falta de comunicação) (Burke, Weir, &

Duwors, 1980). A nível familiar, estão descritos factores como a ausência de apoio conjugal ou familiar, assim como a existência de conflitos no seio da família (Beutell & Greenhaus, 1982).

Por fim, o conflito baseado no **comportamento** ocorre quando o comportamento exigido num papel, não consegue ser ajustado por forma a ser compatível com os padrões de comportamento exigidos no outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985). A nível laboral, está relacionado por exemplo com a expectativa de objetividade e estabilidade emocionais por parte do trabalhador, enquanto a nível familiar, esperam-se características como ser emocional e recetivo às interações. Devido às dificuldades na operacionalização desta última forma de conflito, existem poucos dados empíricos para suportarem este conceito (Geurts & Demerouti, 2003), não existindo estudos que permitam avaliar diretamente a sua prevalência, isto é, o número de casos em que esta dimensão ocorre (CTF baseado no comportamento) (Greenhaus & Beutell, 1985).

Outros autores, como Byron (2005), propõem outra classificação das variáveis consideradas como antecedentes da ITF e IFT, dividindo-as em três categorias: variáveis do domínio “trabalho” (ex: envolvimento no trabalho, stresse no trabalho, flexibilidade de horários), variáveis do domínio “não-trabalho” (ex: conflito familiar, idade dos filhos mais novos) e variáveis demográficas e individuais (ex: sexo, rendimentos). Os resultados do estudo de Byron (2005) revelam que os antecedentes do conflito relacionados com um domínio, irão correlacionar-se mais com a percepção de interferência, a partir desse domínio, conclusão também dos estudos de Allen, Herst, Bruck e Sutton (2000). Por exemplo, espera-se que quantas mais horas um indivíduo trabalhar por dia, mais o seu trabalho irá interferir com a sua família (ITF).

Contudo, alguns estudos como os de Frone, Russell e Cooper (1992, cit. em Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011) defendem que os antecedentes do conflito no trabalho podem ter também consequências no domínio da família e, da mesma forma, estudos como o de Amstad e col. (2011), defendem não existir relação de causalidade entre antecedentes num domínio e efeitos noutro.

No que se refere às potenciais consequências do CTF, estas podem ser divididas em três categorias: as consequências relacionados com o trabalho, com a família, e com um domínio não específico, como por exemplo, os indicadores de bem-estar em geral (Amstad e col. (2011)).

Em relação às consequências relacionadas com o trabalho, o CTF está associado à diminuição da satisfação profissional, (Allen e col. 2000; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer

e col., 1996) e do empenhamento organizacional (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005; Netemeyer e col., 1996), à intenção de *turnover* (Allen e col. 2000; Amstad e col., 2011; Grandey & Cropanzano, 1999; Greenhaus, Collins, Singh & Parasuraman, 1997; Netemeyer e col., 1996), ao *burnout* (Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005), ao absentismo (Kirchmeyer & Cohen, 1999), e ao stress relacionado com o trabalho (Buonocore & Russo, 2013; Netemeyer, Brashear-Alejandro, & Boles, 2004). Foram ainda encontradas correlações negativas entre a satisfação profissional e o CTF, e entre o CTF e o empenhamento organizacional (Allen e col., 2000; Amstad e col., 2011; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996), ainda que outros estudos (O'Driscoll, Ilgen e Hildreth, 1992; Buonocore & Russo, 2013) não tenham suportado aqueles resultados.

Em relação às consequências relacionadas com a família, o CTF está associado à diminuição da satisfação marital (Greenhaus, Bedeian, & Mossholder, 1987; Voydanoff, 2005b) e da satisfação familiar (Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999; Cardenas, Major, & Bernas, 2004; Kopelman e col., 1983), bem como ao stress relacionado com a família (Swanson & Power, 1999).

Por fim, relativamente às consequências relacionadas com os indicadores de bem-estar em geral, o CTF está associado à diminuição da satisfação com a vida (Aryee e col., 1999; Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003; Kossek & Ozeki, 1998), ao stress psicológico (Kelloway, Gottlieb, & Barham, 1999), a sintomas somáticos específicos (e.g., dores de cabeça, privação de sono e dor no peito) (Geurts, Rutte & Peeters, 1999; Peeters, de Jonge, Janssen, & van der Linden, 2004), à depressão (Vinokur, Pierce, & Buck 1999) e ao aumento do consumo de substâncias como o tabaco, o café e o álcool (Allen e col., 2000). O CTF surge ainda associado à diminuição de hábitos saudáveis, como a prática de exercício físico (Burke, 1988, citado em Allen e col., 2000).

Em várias investigações registam-se correlações positivas entre o CTF e a intenção de saída do trabalho (Allen e col., 2000; Amstad e col., 2011; Grandey & Cropanzano, 1999; Greenhaus, Collins, Singh, & Parasuraman, 1997; Netemeyer e col., 1996), existindo contudo poucos estudos longitudinais que permitam avaliar a influência do CTF a este nível. Pelo contrário, outros estudos não encontraram qualquer relação entre o CTF e o absentismo (Allen e col., 2000; Amstad e col., 2011; Thomas & Ganster, 1995).

Numa meta-análise realizada por Amstad e col. (2011), foi encontrada uma correlação negativa entre os comportamentos de cidadania organizacional e o CTF, tendo sido esta a correlação considerada como sendo a mais forte, sendo possível inferir que o CTF, para além

das consequências para o indivíduo, pode também trazer consequências para a organização, dado o seu impacto no comportamento dos recursos humanos que a constituem.

Também quanto às diferenças de género, vários estudos (Matias, Andrade & Fontane, 2011); Pinto, 2003) verificaram que os homens vivem mais o conflito no sentido trabalho família, e as mulheres vivem-no mais no sentido oposto.

Com base nos estudos apresentados é, assim, relevante destacar que o CTF tem sido muitas vezes considerado como uma potencial fonte de stresse que gera efeitos negativos, não só no bem-estar e nos comportamentos dos indivíduos, como também nas organizações.

2.2. Stresse Profissional

O stresse é uma condição física e psicológica resultante de exigências ou ameaças percebidas pelo sujeito e com as quais não consegue lidar. Pode ser provocado por estímulos internos ou externos ao indivíduo, ou pela ocorrência de ambos em simultâneo, que têm o nome de stressores (Furnham, 1997). Neste sentido, numa situação de stresse os indivíduos desenvolvem respostas não específicas, que Selye (1983) designa de Síndrome Geral de Adaptação, constituído por três fases: Reação de Alarme, subdividida nas fases de Choque e de Contrachoque; fase da Resistência; e fase de Exaustão.

Entre os muitos estímulos existentes, um dos causadores de stresse tem sido a atividade profissional, sobretudo quando esta não traz satisfação nem com a remuneração, nem com o estatuto social, não constitui fonte de autoestima, quando o indivíduo não sente motivação, crescimento psicológico, ou realização pessoal e quando exerce essa atividade contra a sua vontade.

O Stresse Profissional é definido segundo Ross e Altmaier (1994, cit. em Serra, 1999) como sendo uma interação entre as condições de trabalho e as características do trabalhador, na qual a capacidade dos indivíduos para lidarem com as exigências do trabalho se manifesta aquém do que é desejável.

Segundo os autores Cooper e Marshall (1978) (cit. em Serra, 1999), o stresse induzido pela organização pode variar em função de seis categorias e estratégias de controlo, mais especificamente, as relações no trabalho (com os superiores, com os subordinados, com os colegas), as relações entre o trabalho e o mundo exterior (ex. com a família), a estrutura organizativa e o clima instalado (como falta de participação, ausência de sentimentos de pertença, baixa capacidade de comunicação, falta de supervisão e apoio da direcção), factores intrínsecos ao trabalho (tais como, quantidade e qualidade de carga de trabalho, pressões de tempo e prazos, condições e mudanças de trabalho, adaptação e mudanças tecnológicas

rápidas), papel na organização (ambíguo, conflituoso, responsabilidade sobre as coisas e as pessoas, escassez de responsabilidade, falta de participação na tomada de decisões sobre a organização), e carreira (promoção profissional, como a subpromoção verificada quando o trabalhador se mantém durante anos no mesmo cargo, sem ser promovido na carreira, e a sobrepromoção quando a pessoa ascende muito depressa na carreira, sem ter tempo para adquirir competências para esses cargos).

Relativamente ao Stresse Profissional, desenvolveram-se vários modelos, como por exemplo o de Lazarus e Folkman (1984) (cit. em Serra, 1999). Estes autores, ao desenvolverem o Modelo Transaccional de stresse têm por base as transações operadas entre o sujeito e a situação, nas quais são avaliados os processos de *coping* face a eventos stressantes (Garrett, Teixeira & Martins, 2007). Segundo esta teoria, existem dois tipos de avaliação: a primária na qual o indivíduo estima a gravidade da situação ou evento (Lewis, 2001 cit. em Matthieu, 2006), e a secundária na qual o indivíduo estima a sua capacidade para lidar com a situação ou evento. A partir desta avaliação, geram-se emoções e estratégias psicológicas e comportamentais com vista a reduzir a discrepância percebida pelo indivíduo entre as exigências da situação e os recursos disponíveis.

Essas estratégias podem ser focadas nos problemas, canalizando o esforço para aumentar a sua capacidade para lidar com a situação, por exemplo, aumentando a informação, tomando decisões, melhorando as perícias, em suma com ações orientadas para as tarefas, levando o indivíduo a sentir que tem o domínio da situação. Podem também existir estratégias focadas nas emoções, que passam por uma reapreciação mais positiva da situação, permitindo reduzir o seu impacto emocional (Lazarus, 1999 cit. em Matthieu, 2006).

French e colaboradores (1973) criaram o Modelo de Ajustamento Pessoa – Ambiente, que pressupõe que ocorre o stresse sempre que o indivíduo não possui recursos ou competências para lidar com as exigências do trabalho, isto é, quanto pior for o ajustamento, mais intenso será o stresse (Vagg, Spielberger e Wasala, 2002). Já o Modelo Transaccional de Lazarus entende o Stresse Profissional como um processo complexo de transação entre o colaborador e o seu ambiente de trabalho, influenciado pelos mecanismos de *coping* dos trabalhadores.

Karasek também criou um modelo sobre Stresse Profissional, o Modelo de Controlo/Exigência (1979, citado em Ernesto, 2008), onde se defende que este surge da interação entre as exigências do trabalho e a margem de controlo que o colaborador possui, ou seja o stresse ocorre quando existem muitas exigências, mas pouco controlo.

Por fim, Spielberger (1972, 1983 citado em Vagg, Spielberger e Wasala, 2002) sugeriu o Modelo do Processo Estado – Traço, segundo o qual se considera que os traços de personalidade influenciam as reações emocionais ao Stresse Profissional. Alguns indivíduos percecionam múltiplos estímulos como ameaças, enquanto outros reagem com altos níveis de ansiedade, no decorrer do processo de adaptação.

Relativamente às consequências do Stresse Profissional distinguem-se, fundamentalmente, as que têm repercussões a nível individual e as que se repercutem ao nível organizacional.

Em termos individuais, salientam-se como principais efeitos: problemas de saúde (doenças físicas, psicossomáticas e psicológicas, como depressão e *burnout*), diminuição da produtividade, criatividade, motivação no trabalho, satisfação e bem-estar do indivíduo, assim como a estagnação do desenvolvimento pessoal (Schabracq, Winnubst & Cooper, 2003).

A nível organizacional, destacam-se como principais consequências a diminuição da qualidade do trabalho, aumento da ocorrência de acidentes, conflitos internos, cooperação ineficaz, clima de trabalho pouco satisfatório, *turnover* e absentismo (Schabracq e col., 2003), problemas estes que, inevitavelmente, se repercutem na organização, também do ponto de vista económico.

O stresse é considerado como um dos principais problemas de saúde associados ao âmbito profissional, e é um fenómeno de tal modo difundido que a Organização Mundial de Saúde e as Nações Unidas o referem como a doença do século XX (Comissão Europeia, 2002), havendo uma estimativa dos custos causados pelo stresse no trabalho, a nível europeu, de 20 mil milhões de euros anuais, sendo particularmente preocupante o sofrimento que causa a muitos milhões de trabalhadores europeus, afetando 22% dos trabalhadores e sendo responsável por 50 a 60% dos dias de trabalho perdidos (Comissão Europeia (2002); European Agency for Safety and Health at Work (2009)). Também segundo estudos realizados na União Europeia, 45% dos colaboradores realizam tarefas monótonas, considerando-se este um factor muito relacionado com o Stresse Profissional, pelo que melhorar as características do trabalho através de medidas como a definição de tarefas diversificadas e com significado para o indivíduo, pode contribuir para a redução deste problema (Comissão Europeia, 2002).

Mais especificamente, quanto à existência de stresse na Administração Pública, alguns estudos revelam que os trabalhadores deste sector se encontram no grupo dos que mais sofrem de ansiedade e irritabilidade relacionadas com o trabalho (*European Agency for Safety*

and Health at Work, 2009). Alguns estudos relativos às funções administrativas têm procurado identificar as principais fontes de stresse. A análise de discurso de um grupo de administrativas revelou que estas sentem que a sua profissão não é valorizada nem respeitada, e que se sentem totalmente substituíveis e “descartáveis” (Harkness e col., 2005). Também o estudo de Narayanan, Menon e Spector (1999), com mulheres com funções administrativas, apontou como principais fontes de stresse a falta de controlo ou autonomia, a carga de trabalho excessiva, conflitos interpessoais e o desperdício de tempo e de esforço.

De acordo com Dytell (1987), os administrativos são mais sensíveis à insignificância da tarefa e ao desconforto do local de trabalho. Para os administrativos espanhóis, a falta de recursos para desempenhar o trabalho, a pressão e a carga de trabalho excessiva, parecem ser as fontes de stresse mais salientes (García, 2007). Muitas vezes esta profissão caracteriza-se pelo trabalho pouco desafiante, mal recompensado, e com poucas oportunidades de crescimento, surgindo a falta de oportunidades de progressão na carreira e o salário inadequado, como os importantes “stressores” para este grupo (Turnage & Spielberger, 1991).

Considerando amostras da população portuguesa, destacam-se estudos como o de Santos (2012), numa Autarquia Local, em que existem 37% de pessoas com níveis elevados de stresse, principalmente mulheres, causados sobretudo por questões com a carreira e com as condições de trabalho. Um outro estudo comparativo entre profissionais de escolas e de autarquia (Afonso & Gomes, 2012), mostrou níveis globais de stresse e de *burnout* maiores no primeiro grupo, ambos associados à carreira e à remuneração.

Numa apresentação realizada no Instituto Nacional de Administração (INA), Baptista e Ferraz (2008), defenderam a existência de uma relação positiva entre o stresse sentido em trabalhadores da Administração Pública e a implementação do SIADAP (Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública), pois este sistema resultou de mudanças organizacionais no âmbito deste sector, sendo por isso considerado uma fonte de stresse.

2.3. Relação entre Conflito Trabalho – Família e Stresse Profissional

Os primeiros estudos que estabelecem alguma relação entre o Stresse Profissional e variáveis do contexto familiar (ex. satisfação marital e familiar) surgem nos anos 80, nomeadamente com Kopelman e col. (1983), que procuram conceptualizar o conflito de papéis no trabalho e na família, e entre estes (CTF), procurando relacioná-los com a satisfação profissional. Este estudo elenca ainda outros que relacionam: conflito no trabalho e

satisfação profissional (Brief e col. 1981; Ivancevich & Matteson, 1980); CTF e satisfação profissional (Jones & Butler, 1980; Pleck, Staines, & Lang, 1980); CTF e satisfação familiar (Staines & O'Connor, 1980; Pleck e col., 1980); conflito no trabalho e CTF (Jones & Butler, 1980), ainda que outros autores (Burke, Weir, e Duwors, 1980) não tenham confirmado essa relação, e por último, um estudo que refere a existência de uma relação inversa entre o suporte marital e CTF (Holahan & Gilbert, 1979). Pleck e col. (1980) encontram nas horas excessivas de trabalho, nos conflitos entre os horários de trabalho e os familiares (que são factores desencadeadores de Stresse Profissional), e finalmente na existência de fadiga e irritabilidade, os principais factores profissionais, que levam ao CTF.

Burke, Weir e Duwors, (1980) apresentam uma abordagem original ao estudarem os efeitos sobre as mulheres casadas, cujos cônjuges têm um elevado envolvimento profissional marcado por vários stressores, onde concluíram que as mesmas revelam, quando comparadas com outras, que não estão sujeitas a esta variável, uma menor satisfação com a vida marital e com a vida em geral, bem como uma menor participação social, mais sintomas psicossomáticos e níveis mais elevados de estados emocionais negativos.

Estudos mais recentes, já têm utilizado o conceito de CTF, por exemplo um estudo internacional no sector do retalho (Netemeyer, Brashear-Alejandro, & Boles, 2004), no qual os autores formularam uma hipótese que consistiu em verificar se os efeitos das variáveis Conflito Trabalho- Família, Conflito Família-Trabalho, Ambiguidade de Papel e Conflito dentro do mesmo Papel eram os mesmos nas amostras dos E.U.A, Roménia e Porto Rico, encontraram uma relação positiva e consensual nestas amostras, entre Stresse Profissional e CTF. Esta relação foi também verificada num estudo cujas amostras são funcionários de serviço ao cliente, no sector do retalho e em empresas vendedoras de equipamentos para outras empresas (Netemeyer, Muxam & Pullig, 2005), e num outro com professores (Grandey & Cropanzano, 1999).

Allen, Herst, Bruck e Sutton (2000) realizaram uma meta-análise dos trabalhos até então publicados, tendo confirmado a relação entre CTF e Stresse Profissional, mas também uma relação entre o CTF e as seguintes variáveis ligadas ao stresse: alienação no trabalho (Burke, 1988), tensão profissional (Netemeyer e col. 1996; Stewart & Barling, 1996), stresse profissional afetivo (Guelzow e col., 1991) e sentimentos negativos sobre o trabalho (Klitzman e col., 1990; Stewart & Barling, 1996), stresse que podia ser causado por exemplo por processos de *downsizing* nas empresas, fusões ou factores económicos nestes contextos.

Mais tarde, Byron (2005), na sua meta-análise de revisão de literatura, confirma igualmente esta relação, diferenciando o CTF do Conflito Família-Trabalho (CFT) e

distinguindo os seus antecedentes, estando o primeiro mais ligado a variáveis relacionadas com o trabalho e o segundo com variáveis relacionadas com a família, embora factores desses dois domínios possam funcionar em simultâneo. Concluiu também, que contrariamente à hipótese formulada no estudo, as variáveis demográficas se encontram pouco relacionadas com os dois tipos de conflito.

A meta-análise de Amstad, Meier, Fasel, Elfering e Semmer (2011) também confirma a relação entre as variáveis CTF e Stresse Profissional, relação que também foi corroborada com uma amostra numa cultura oriental, pelos autores Tziner e Sharoni (2014).

Refira-se ainda, que Geurts e Demerouti (2003) citam Kelloway, Gottlieb & Barham (1999), segundo os quais, o Instituto Nacional para a Segurança e Saúde Ocupacionais identificou o CTF, como um dos dez maiores stressores no local de trabalho.

Tendo em conta a revisão da literatura efectuada sobre o CTF, o Stresse Profissional e a relação entre CTF e Stresse Profissional, a identificação dos Stressores mais importantes em Severidade (intensidade percebida) e Frequência, e as variáveis sociodemográficas da amostra em estudo, formulam-se as seguintes hipóteses de investigação:

H1) Existem diferenças entre o Conflito Trabalho-Família sentido pelo sexo feminino e pelo sexo masculino.

H2) Existem diferenças entre o Conflito Trabalho-Família sentido pelos sujeitos sem filhos ou com poucos filhos (no máximo 1) e sujeitos com mais filhos (2 ou 3).

H3) Existem diferenças entre o Conflito Trabalho-Família sentido pelos sujeitos com algum filho em idade pré-escolar, ou escolar e os sujeitos sem filhos ou com filhos adultos.

H4) Existem diferenças entre o Índice de Stress Profissional e os níveis de stresse registados através das várias subescalas percecionado pelo sexo feminino e pelo sexo masculino.

H5) Existem diferenças entre o Índice de Stress Profissional e os níveis de stresse registados através das várias subescalas percecionado pelos sujeitos sem filhos ou com poucos filhos (no máximo 1) e sujeitos com mais filhos (2 ou 3).

H6) Existem diferenças entre o Índice de Stress Profissional e os níveis de stresse registados através das várias subescalas, percecionado pelos sujeitos com algum filho, em idade pré-escolar, ou escolar e os sujeitos sem filhos, ou com filhos adultos.

H7) Existe uma relação direta entre o Conflito Trabalho-Família e o Índice de Stress Profissional ou entre o Conflito Trabalho-Família e os níveis de stresse registados através das várias subescalas.

3. MÉTODO

3.1. Participantes

A amostra é constituída por 60 funcionários de uma instituição do sector público, compreendendo 21 (35%) participantes do sexo masculino e 39 (65%) do sexo feminino, sendo que a faixa etária se situa entre os 26 e os 60 anos de idade ($M=43.30$; $DP=8,3$). Quanto às habilitações literárias, 1 (2%) sujeito tem o Ensino Básico, 33 (55%) sujeitos concluíram o Ensino Secundário, e 26 (43%) frequentaram a Licenciatura/Mestrado.

Ao nível da categoria profissional, a presente amostra contempla 20 (35%) Técnicos Superiores, 33 (58%) Assistentes Técnicos e 4 (7%) Assistentes Operacionais, de diversas áreas profissionais. Todos os participantes trabalhavam por conta de outrem e em horário completo, satisfazendo 35 horas por semana, tendo a maioria dos sujeitos (63%) horário flexível, não podendo trabalhar a partir de casa (95%) e não trabalhando por turnos, salvo algumas exceções (10%).

Quanto ao estado civil, 8 (13%) sujeitos são solteiros, 36 (60%) são casados, 7 (12%) vivem em união de facto, 8 (13%) são divorciados e 1 (2%) é viúvo.

Relativamente ao número de filhos, os participantes têm entre 0 e 3 filhos, ou seja, 13 (22%) sujeitos não têm filhos, 23 (38%) sujeitos têm um filho, 20 (33%) têm 2 filhos e apenas 4 (7%) têm 3 filhos. Do total da amostra, 14 (23%) sujeitos têm filhos em idade pré-escolar, 21 (35%) sujeitos têm filhos em idade escolar, e 19 (32%) têm filhos mais velhos.

3.2. Instrumentos de medida

3.2.1. Escala de Conflito Trabalho-Família

A escala utilizada para avaliar o Conflito entre o Trabalho e a Família (Chambel & Ribeiro, 2014) consiste numa tradução e adaptação para a língua portuguesa da escala de Carlson, Kacmar e Williams (2000).

A escala desenvolvida por estes autores tem como objectivo avaliar o Conflito Trabalho-Família, na sua natureza multidimensional, tendo em conta a existência das três dimensões (conflito baseado no tempo, na tensão e no comportamento), correspondentes às encontradas por Greenhaus e Beutell (1985), em ambas as direcções do conflito. A escala é constituída por 18 itens, divididos por 6 subescalas, e para responder a cada um dos itens os participantes devem utilizar uma escala de resposta tipo “Likert”, que vai de 1 (discordo fortemente) a 5

(concordo fortemente). As pontuações mais altas indicam níveis elevados de CTF, enquanto os valores mais baixos, indicam baixos níveis de conflito trabalho-família. Embora os autores destaquem a importância atribuída às três dimensões do conflito, um estudo de validação desta medida, permitiu-lhes verificar que todas as dimensões estavam fortemente correlacionadas, o que os levou a caracterizar a escala em questão, como sendo uma escala com uma dimensão global (Carlson, Kacmar e Williams, 2000).

A tradução e adaptação realizada por Chambel e Ribeiro (2014), consiste numa escala que pretende analisar a interferência do trabalho na família, englobando unicamente os itens que avaliam o conflito baseado no tempo e o conflito baseado na tensão. Os itens referentes ao conflito baseado no comportamento não foram incluídos no estudo, uma vez que foi verificado que esses itens apenas seriam adequados para funções de gestão ou para funções que apelam a elevadas competências profissionais. Este facto também foi evidenciado num estudo desenvolvido por Dierdoff e Ellington (2008), no qual comprovaram que a dimensão relativa ao comportamento era dependente da profissão, sendo apenas significativa para explicar o Conflito Trabalho-Família em profissões com elevada interdependência funcional, como por exemplo, funções de gestão e profissões que exigem trabalho em equipa. As respostas são dadas numa escala tipo “Likert” de 5 pontos, que vai de 1 (Quase nunca) a 5 (Quase sempre). No estudo desenvolvido por Chambel e Ribeiro (2014), a Escala de Conflito Trabalho-Família revelou uma consistência interna de 0,92, valor aproximado ao da versão original (0,89) e aos de estudos mais recentes como Marques (2014) e Sobral (2013), respectivamente, com valores de 0,91 e 0,95.

3.2.2. Inventário sobre o *Stress* Profissional

Para avaliar o *Stress* Profissional, utilizou-se a versão portuguesa do Inventário sobre o *Stress* Profissional, cuja versão original é da autoria de Spielberger e Vagg (1999). Este Inventário é uma medida genérica do *Stress* Profissional, que diferencia a severidade (intensidade percebida), da frequência de ocorrência das condições de trabalho, que podem afetar adversamente o bem-estar psicológico dos trabalhadores, que a elas são expostos (Rafael, 2001; Spielberger & Vagg, 1999). O Inventário é constituído por 30 itens, que descrevem um conjunto de fontes de *stress* vividas pelos trabalhadores, numa variedade de contextos profissionais. Na parte relativa à avaliação da severidade, é pedido aos sujeitos que assinalem, numa escala em 9 pontos, a quantidade relativa de *stress* que sentem estar associada a cada um dos 30 itens. Após assinalarem a intensidade de cada fonte de *stress*, pede-se aos sujeitos para assinalarem, numa escala de 0 a 9, ou mais dias, o número de dias

em que cada acontecimento foi vivido nos últimos seis meses (Spielberger & Vagg, 1999). A soma dos resultados em cada uma das partes permite obter três resultados totais e separados: um para Severidade, outro para a Frequência, e ainda um Índice total, que se baseia na média dos produtos dos resultados da Severidade e da Frequência.

Assim, podem considerar-se três escalas no Inventário: 1) Escala Stresse Profissional-Severidade, que proporciona uma medida média do stresse sentido nos 30 acontecimentos de trabalho, potencialmente causadores de stresse; 2) Escala Stresse Profissional-Frequência, que representa a média da frequência da ocorrência dos 30 acontecimentos de trabalho, nos últimos seis meses; 3) Escala Stresse Profissional-Índice, que fornece uma estimativa do nível global de stresse experimentado no local de trabalho, combinando a severidade e a frequência.

Decorrentes de dois componentes principais do Stresse Profissional, que têm sido identificados de forma consistente na análise fatorial – a Pressão do Trabalho e a Falta de Suporte Organizacional, constituem-se seis subescalas: 1) Subescala Pressão do Trabalho-Severidade; 2) Subescala Pressão do Trabalho-Frequência; 3) Subescala Pressão do Trabalho-Índice; 4) Subescala Falta de Suporte Organizacional-Severidade; 5) Subescala Falta de Suporte Organizacional-Frequência; 6) Subescala Falta de Suporte Organizacional-Índice (Spielberger & Vagg, 1999), que representam respectivamente a quantidade de stresse relativa à frequência da ocorrência e à medida global de stresse para os 10 itens, relativos a cada componente.

Para além dos resultados das escalas, a análise dos itens assume também um significado particular, ao proporcionar informação sobre fontes específicas de Stresse Profissional (Spielberger & Vagg, 1999).

A sua tradução e adaptação para a língua portuguesa foi levada a cabo por Alfredo Couto, sob a coordenação de José Ferreira Marques, tendo Rafael (2001), com base nesta versão, efectuado um estudo piloto com uma amostra experimental de 63 adultos trabalhadores (15 do sexo masculino e 48 do feminino). Por sua vez, a adaptação portuguesa abrangeu uma amostra de 451 participantes, com idades compreendidas entre os 18 e os 64 anos, e com pelo menos seis meses de experiência profissional. Do total de participantes, 208 (46.1%) eram do sexo masculino e 243 (53.9%) do sexo feminino. A média de idades para o conjunto da amostra foi de 34,48 anos, com desvio-padrão de 9,03 (Rafael, 2001, 2003).

No estudo das características metrológicas da adaptação portuguesa do Inventário sobre o *Stress* Profissional, verificaram-se coeficientes de precisão (*Alfa de Cronbach*) elevados em todas as escalas e subescalas (entre 0,78 e 0,90), salientando-se a elevada consistência interna

do instrumento (Rafael, 2003). Este nível de consistência interna verificou-se na versão original (entre 0,77 e 0,93), e em estudos mais recentes, com valores entre 0,88 e 0,95 (Simões, 2014) e valores entre 0,79 e 0,90 (Silva, 2013).

3.3 Procedimento

As aplicações foram levadas a cabo numa instituição do sector público, tendo sido solicitada autorização, através da apresentação de uma proposta de investigação para o efeito, ao respectivo Conselho de Administração. Uma vez aceite a proposta e autorizada a investigação, procedeu-se à aplicação dos instrumentos de medida utilizados e de uma Ficha de Dados Pessoais, com a duração aproximada de 30 minutos, em formato de papel. As aplicações foram realizadas em regime presencial, sendo que, para além das instruções de cada instrumento, foram oralmente explicados o enquadramento e o objectivo da investigação, e enfatizada a confidencialidade e anonimato dos participantes. Posteriormente às aplicações, procedeu-se ao tratamento estatístico dos dados em SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

4. ANÁLISE DE RESULTADOS

Nesta secção são apresentados os resultados obtidos no presente estudo, através da análise descritiva (medidas de tendência central e de dispersão), e da análise da precisão (*Alfa de Cronbach e Alfa If Item Deleted*) da Escala de Conflito Trabalho-Família e do Inventário sobre o *Stress* Profissional. Com o objectivo de confirmar ou infirmar as hipóteses de investigação formuladas, foi realizada uma análise comparativa dos resultados médios das Escalas e Subescalas por sexo, por número de filhos e por idade dos filhos, e uma análise da relação entre as variáveis Conflito Trabalho-Família e as escalas e subescalas de Stresse Profissional.

4.1 Análise Descritiva

A análise descritiva foi realizada através do cálculo das principais medidas de tendência central, de dispersão e de precisão, que se apresentam no Quadro 1.

Quadro 1 – Medidas descritivas e de precisão das Escalas e Subescalas¹: Mínimo, Máximo, Média, Desvios-padrão e *Alfa de Cronbach*

Escala/Subescala	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	<i>Alfa de Cronbach</i>
Escala CTF	1,00	3,80	2,24	,67	0,909
SP – Severidade	2,33	7,63	5,35	1,21	0,945
SP – Frequência	0,60	8,20	3,81	1,75	0,914
SP – Índice	4,53	53,43	22,62	12,40	0,940
PT- Severidade	1,50	7,80	5,07	1,28	0,886
PT – Frequência	0,00	8,60	4,09	2,04	0,838
PT – Índice	0,00	63,90	22,73	14,36	0,878
FSO – Severidade	1,20	8,00	5,60	1,46	0,891
FSO – Frequência	0,00	8,10	3,82	2,05	0,821
FSO – Índice	0,00	72,00	25,31	16,44	0,883

¹ CTF – Conflito Trabalho – Família, SP – Stresse Profissional, PT - Pressão no Trabalho FSO – Falta de Suporte Organizacional

Na Escala de Conflito Trabalho- Família, a média é de 2,24, o que está de acordo com os valores médios obtidos na adaptação portuguesa realizada por Chambel e Ribeiro (2014), mais especificamente com as médias de 2,40 para trabalhadores profissionais e de 2,11 para

trabalhadores pouco diferenciados. O valor médio para esta Escala está também de acordo com os valores 2,71 e 2,32 obtidos, respectivamente, nos estudos de Sobral (2013) e Marques (2014). Assim, dado que a Escala de *Likert* varia entre 1 e 5, considera-se que a amostra em estudo apresenta um nível médio de Conflito Trabalho – Família, à semelhança das amostras dos outros estudos referidos.

Quanto ao Inventário sobre o *Stress* Profissional, conclui-se, de acordo com a leitura do Quadro 1, que as médias mais elevadas nas escalas e subescalas são: quanto à Severidade, a subescala Falta de Suporte Organizacional (M=5,60), quanto à Frequência, a subescala Pressão no Trabalho (M=4,09), e quanto aos Índices, a média mais elevada encontra-se na subescala Falta de Suporte Organizacional (M=25,31).

Em comparação com outros estudos (Rafael, 2001; Silva, 2013; Simões, 2014), as médias encontrados para as escalas e subescalas de Severidade e Frequência são tendencialmente mais baixos, exceto nas Subescalas Falta de Suporte Organizacional comparativamente com o estudo de Rafael, e da Subescala Pressão no Trabalho-Índice comparativamente com o estudo de Simões. Pode-se, assim, afirmar uma tendência para os participantes do presente estudo não apresentarem níveis elevados de stresse.

Por outro lado, observa-se que todos os estudos, incluindo a presente investigação, apresentam médias mais elevadas e desvios-padrão mais baixos nas escalas e subescalas de Severidade, em relação às de Frequência, devendo ter-se em conta que para esta última a Escala de *Likert* varia entre 0 e 9.

Com o objectivo de *Identificar os Stressores mais importantes em Severidade e Frequência* procedeu-se a uma análise mais detalhada (Quadro 2), através das frequências e percentagens de respostas que revelam maiores níveis de stresse (nível 6 ou mais, e nível 7 ou mais da Escala de *Likert*) em cada um dos itens das Escalas do Inventário sobre o *Stress* Profissional.

Quadro 2 – Frequências e Percentagens das respostas que revelam maiores níveis de stresse em cada item¹ das Escalas Severidade e Frequência do Inventário sobre *Stress* Profissional

Escala de Stresse – Severidade			Escala de Stresse - Frequência		
Item nº	Frequência (%) das respostas de nível 6 ou mais	Frequência (%) das respostas de nível 7 ou mais	Item nº	Frequência (%) das respostas de nível 6 ou mais	Frequência (%) das respostas de nível 7 ou mais
1	23 (38,4%)	14 (23,4%)	31	17 (28,3%)	14 (23,3%)
2	19 (31,7%)	16 (26,7%)	32	0	20 (33,3%)
3	40 (66,7%)	36 (60,7%)	33	39 (65%)	36 (60%)
4	16 (26,6%)	8 (13,3%)	34	17 (28,4%)	11 (18,4%)
5	33 (55%)	23 (38,3%)	35	22 (36,7%)	20 (33,4%)
6	32 (53,3%)	23 (38,3%)	36	13 (21,6%)	11 (18,3%)
7	24 (40%)	20 (33,3%)	37	21 (35%)	17 (28,3%)
8	35 (58,3%)	28 (46,6%)	38	17 (28,3%)	16 (26,6%)
9	22 (36,7%)	11 (18,4%)	39	14 (23,4%)	10 (16,7%)
10	34 (56,7%)	21 (35%)	40	28 (46,7%)	27 (45%)
11	24 (40%)	15 (25%)	41	18 (29,9%)	13 (21,6%)
12	22 (36,7%)	15 (25%)	42	10 (16,7%)	7 (11,7%)
13	25 (41,6%)	16 (26,6%)	43	8 (13,3%)	4 (6,6%)
14	25 (41,7%)	19 (31,7%)	44	11 (18,4%)	7 (11,7%)
15	28 (46,6%)	19 (31,6%)	45	16 (26,6%)	13 (21,6%)
16	29 (48,3%)	20 (33,3%)	46	14 (23,3%)	12 (20%)
17	44 (73,3%)	32 (53,3%)	47	17 (28,3%)	13 (21,6%)
18	21 (35%)	15 (25%)	48	15 (25%)	13 (21,7%)
19	41 (68,4%)	34 (56,7%)	49	43 (71,6%)	40 (66,6%)
20	28 (46,7%)	19 (31,7%)	50	15 (25%)	14 (23,3%)
21	33 (55%)	24 (40%)	51	12 (19,9%)	10 (16,6%)
22	23 (38,3%)	15 (25%)	52	0	18 (30%)
23	25 (41,6%)	19 (31,6%)	53	0	29 (48,3%)
24	21 (35,1%)	8 (13,4%)	54	19 (31,6%)	16 (26,6%)
25	41 (68,4%)	25 (41,7%)	55	25 (41,6%)	23 (38,3%)
26	24 (40%)	16 (26,7%)	56	30 (50%)	27 (45%)
27	12 (20%)	6 (10%)	57	0	7 (11,7%)
28	14 (23,4%)	10 (16,7%)	58	6 (10%)	4 (6,7%)
29	27 (45%)	18 (30%)	59	25 (41,6%)	20 (33,3%)
30	25 (41,6%)	19 (31,6%)	60	11 (18,3%)	9 (15%)

¹ - 1. Cumprimento de tarefas desagradáveis; 2. Trabalho para além do horário; 3. Ausência de oportunidades para promoção; 4. Cumprimentos de funções novas ou não familiares; 5. Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho; 6. Apoio inadequado por parte do supervisor; 7. Lidar com situações de crise; 8. Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade; 9. Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções; 10. Equipamento inadequado ou de fraca qualidade; 11. Cumprimento de responsabilidades acrescidas; 12. Períodos de inatividade; 13. Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor; 14. Sentir atitudes negativas contra a organização; 15. Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão; 16. Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento; 17. Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas; 18. Falta de participação na política de tomada de decisão; 19. Salário inadequado; 20. Competição para a promoção; 21. Supervisão inadequada ou pobre; 22. Barulho na área de trabalho; 23. Interrupções frequentes; 24. Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às atividades mais exigentes; 25. Burocracia excessiva; 26. Cumprir prazos; 27. Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para almoço, etc.); 28. Trabalhar por um colega para o proteger; 29. Colegas de trabalho pouco motivados; 30. Conflitos com outros departamentos ou secções.

Na Escala de *Stress* Profissional – Severidade, verifica-se que os itens com os valores mais elevados são os itens 3 – *Ausência de oportunidades para promoção*, com percentagens de 66,7% (nível 6 ou mais) e de 60,7% (nível 7 ou mais); 17 – *Ofensas pessoais de clientes/ consumidores/ colegas*, com percentagens, respectivamente, de 73,3% e de 53,3%; o item 19 – *Salário inadequado*, respectivamente com percentagens de 68,4% e 56,7% e, ainda, o item 25 – *Burocracia excessiva*, respectivamente, com percentagens de 68,4% e de 41,7%. Tendo como critério apenas a percentagem superiores a 50%, deverão ainda ser contempladas as frequências das respostas do nível 6 ou mais nos itens 5 – *Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho* (55%); 6- *Apoio inadequado por parte do seu supervisor* (53%); 8 - *Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade* (58,3%); 10 - *Equipamento inadequado ou de fraca qualidade* (56,7%) e 21 - *Supervisão inadequada ou pobre* respectivamente (55%).

Na Escala de *Stress* Profissional – Frequência, os itens com percentagens mais elevadas, são os itens 33 - *Ausência de oportunidades para promoção*, com percentagens de 65% (nível 6 ou mais) e de 60% (nível 7 ou mais); 49 - *Salário inadequado*, respectivamente, com percentagens de 71,6% e de 66,6% e, ainda o item 56 – *Cumprir prazos*, com percentagens, respectivamente, de 50% e 45%.

De referir, ainda, que no Inventário sobre o *Stress* Profissional, para além dos participantes responderem ao grau de severidade dos 30 itens apresentados em cada escala, alguns deles também relataram outros acontecimentos stressantes, sentidos com um elevado grau de severidade e frequência. Mais especificamente, foi feita referência à dependência de terceiros para executar tarefas, à falta de reconhecimento profissional, à existência de instalações inadequadas e o mau funcionamento dos meios informáticos, à falta de sinceridade de colegas, ao mau funcionamento das equipas de trabalho, e por fim à imposição de coordenações informais e à falta de liderança. Embora estes acontecimentos stressantes se possam relacionar mais com uns itens do que com outros (eg. Falta de reconhecimento profissional com o item 8 – *Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade*), considerando os itens referidos como tendo percentagens de resposta mais elevadas, destaca-se a relação entre a falta de sinceridade de colegas e o mau funcionamento das equipas de trabalho e o item 17 – *Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas*.

4.2 Análise da Precisão

Para a análise da precisão dos instrumentos de medida utilizados, foi calculado o *Alpha de Cronbach*, que possibilitou a avaliação da consistência interna das escalas e o nível de discriminação dos itens, cujos valores se encontram no Quadro 1.

Analisando a Escala de Conflito Trabalho – Família, o *alfa de Cronbach* é de 0,91, corroborando-se o valor obtido por Chambel e Ribeiro (2014) de 0,92, bem como os elevados índices de consistência interna obtidos noutros estudos (Sobral (2013); Marques (2014), respectivamente, 0,95 e 0,91. Na generalidade dos resultados, verificou-se que os itens da Escala Conflito Trabalho-Família revelam um bom poder discriminativo, uma vez que apresentam uma correlação item-total superior a 0,30. Contudo verificou-se que o item 5 (“O meu trabalho permite-me ter tempo para cumprir com as minhas responsabilidades familiares”) apresentava uma correlação negativa com a escala (*Corrected Item Total Correlation* = -0,263), sendo que a consistência interna da escala aumentava se este item fosse retirado (*Alpha if item deleted* = 0,942), o que também se verificou no estudo de Marques (2014). No presente estudo, também se verificou que no item 12 (“Os meus chefes e colegas não gostam da frequência com que eu estou preocupado com a minha vida pessoal no trabalho”), a consistência interna da escala aumentava se este item fosse retirado (*Alpha if item deleted* = 0,911) apesar de a correlação do item com a escala ainda se encontrar dentro dos valores normais (*Corrected Item Total Correlation* = 0,318), podendo-se assim concluir que estes itens (5 e 12) não parecem contribuir para a precisão da escala.

Quanto ao Inventário sobre o *Stress* Profissional, os índices de precisão das várias escalas situam-se entre 0,82 e 0,95, o que revela uma boa consistência interna do instrumento de medida, pois situa-se acima do valor 0,70, patamar recomendado na literatura (Nunnally, 1978; Nunnally & Bernstein, 1994), como sendo considerado aceitável. Valores semelhantes foram encontrados noutros estudos (Rafael, 2001; Silva, 2013; Simões, 2014), corroborando-se assim a precisão da medida, embora a análise *Alfa If Item Deleted* tenha revelado que alguns itens não tendem a contribuir de igual modo para a mesma.

Ao nível da Escala de *Stress* Profissional – Severidade, o item 12 (“Períodos de inatividade”) não parece contribuir para a precisão da escala, uma vez que se verifica uma fraca correlação item – total, sendo esta inferior a 0,30 (*Corrected Item Total Correlation* = 0,184), o que leva a que *alfa de Cronbach* aumente quando o item é retirado (*Alpha if item deleted* = 0,947).

Na Escala de *Stress* Profissional – Frequência, na correlação item total, verifica-se que os itens 42 (“Períodos de inatividade”) e 49 (“Salário inadequado”) não se correlacionam com o total da escala, pois têm valores inferiores a 0,30 (*Corrected Item Total Correlation* = 0,149 e 0,294 respectivamente) não contribuindo estes itens para a consistência da escala. Ainda assim, pode-se considerar que o item 49 tem uma correlação item total moderada e que é discriminativo, pois se este for retirado o *alfa de Cronbach* total mantém-se (*Alpha if item deleted* = 0,947) contrariamente ao do item 42 que aumenta (*Alpha if item deleted* = 0,916).

Na Subescala Pressão no Trabalho – Severidade, apesar de todos os itens se correlacionarem com o total desta subescala, conclui-se que o item 4 (“Cumprimento de funções novas ou não familiares”) não contribui para a precisão da subescala, pois se for retirado da escala, o *alfa de Cronbach* aumenta (*Alpha if item deleted* = 0,888). Na Subescala Pressão no Trabalho – Frequência, em que também se constata que os itens estão todos relacionados com o total da escala, o item 56 (“Cumprir prazos”) não é discriminativo, não contribuindo para a precisão da escala, pois quando eliminado o *alfa* aumenta (*Alpha if item deleted* = 0,839).

Nas subescalas Falta de Suporte Organizacional – Severidade e Frequência, apesar de todos os itens se correlacionarem com o total da subescala, o item 29 (“Colegas de trabalho pouco motivados”) da Escala Severidade, e o item 33 (“Ausência de oportunidades para promoção”) da Escala Frequência não são discriminativos, uma vez que quando eliminados os *alfa de Cronbach* aumentam (respectivamente, *Alpha if item deleted* = 0,90 e *Alpha if item deleted* = 0,824).

4.3 Análise Comparativa

De modo a testar as hipóteses de investigação de H1 a H6, procedeu-se à comparação entre grupos em função das variáveis número de filhos, sexo e idade dos filhos. Para tal utilizou-se o Teste de Igualdade de Valores Médios - Estatística t de *Student*, quando existiam apenas dois grupos em comparação, dado que se verificaram os pressupostos de normalidade e de homogeneidade das variâncias das variáveis para a sua utilização (Pestana & Gageiro, 2005), e foi aplicada a Análise de Variância (ANOVA) a um factor quando existiam três ou mais grupos em comparação. Neste sentido, nos Quadros 4, 5 e 6 são apresentados os resultados obtidos com base na análise comparativa em relação a ambas as escalas e subescalas.

Quadro 3 – Análise comparativa dos resultados médios das escalas e subescalas¹ por número de filhos -Teste de Igualdade de valores médios

Escala	Nº de filhos	N	Média	Desvio - Padrão	Estatística de teste <i>t</i>	Valor - p
Escala CTF	1 filho	36	2,28	0,65	0,500	0,619
	2 ou mais	24	2,19	0,71		
SP Severidade	1 filho	36	5,30	1,18	-0,327	0,745
	2 ou mais	24	5,41	1,26		
SP Frequência	1 filho	36	3,56	1,70	-1,343	0,184
	2 ou mais	24	4,17	1,79		
SP Índice	1 filho	36	20,98	11,66	-1,267	0,210
	2 ou mais	24	25,10	13,30		
PT Severidade	1 filho	36	5,05	1,35	-0,159	0,874
	2 ou mais	24	5,10	1,20		
PT Frequência	1 filho	36	3,82	1,88	-1,260	0,213
	2 ou mais	24	4,50	2,24		
PT Índice	1 filho	36	21,33	12,61	-0,926	0,358
	2 ou mais	24	24,83	16,71		
FSO Severidade	1 filho	36	5,48	1,37	-0,756	0,453
	2 ou mais	24	5,78	1,60		
FSO Frequência	1 filho	36	3,43	2,03	-1,836	0,072
	2 ou mais	24	4,40	1,98		
FSO – Índice	1 filho	36	22,84	16,29	-1,439	0,158
	2 ou mais	24	29,02	16,31		

¹ CTF – Conflito Trabalho – Família, SP – Stresse Profissional, PT - Pressão no Trabalho FSO – Falta de Suporte Organizacional

De acordo com o Quadro 3, conclui-se que, embora com o número de filhos a tendência seja para as médias aumentarem (excetuando na Escala de Conflito Trabalho-Família), sendo as mais elevadas nas Subescalas Falta de Suporte Organizacional - Severidade e Índice e Pressão no Trabalho - Frequência, as diferenças por número de filhos não se revelam significativas pois todos os valores -p são superiores a 0,05. Rejeitam-se, assim, H2 (*Existem diferenças significativas entre o Conflito Trabalho-Família sentido pelos sujeitos sem filhos ou com poucos filhos (no máximo 1) e sujeitos com mais filhos (2 ou mais)*) e H5 (*Existem diferenças significativas entre o Índice de Stress Profissional e os níveis de stress registados através das várias subescalas percecionado pelos sujeitos sem filhos ou com poucos filhos (no máximo 1) e sujeitos com mais filhos (2 ou mais)*).

Para testar H1 (*Existem diferenças significativas entre o Conflito Trabalho-Família sentido pelo sexo feminino e pelo sexo masculino*) e H4 (*Existem diferenças significativas entre o Índice de Stress Profissional e os níveis de stress registados através das várias*

subescalas percebido pelo sexo feminino e pelo sexo masculino) foi também utilizado o Teste de Igualdade de valores médios.

Quadro 4 – Análise comparativa dos resultados médios das escalas e subescalas¹ por sexo - Teste de Igualdade de valores médios

Escala	Sexo	N	Média	Desvio - Padrão	Estatística de teste <i>t</i>	Valor - p
Escala CTF	Feminino	39	2,16	0,63	-1,236	0,221
	Masculino	21	2,39	0,73		
SP Severidade	Feminino	39	5,16	1,28	-1,619	0,111
	Masculino	21	5,68	1,01		
SP Frequência	Feminino	39	3,53	1,59	-1,721	0,091
	Masculino	21	4,33	1,94		
SP Índice	Feminino	39	20,19	11,05	-2,136	0,037*
	Masculino	21	27,15	13,73		
PT Severidade	Feminino	39	4,82	1,29	-2,106	0,040*
	Masculino	21	5,53	1,16		
PT Frequência	Feminino	39	3,69	1,91	-2,173	0,034*
	Masculino	21	4,85	2,10		
PT Índice	Feminino	39	19,27	12,73	-2,672	0,010*
	Masculino	21	29,15	15,29		
FSO Severidade	Feminino	39	5,37	1,59	-1,716	0,091
	Masculino	21	6,03	1,09		
FSO Frequência	Feminino	39	3,67	1,93	-0,770	0,445
	Masculino	21	4,10	2,28		
FSO Índice	Feminino	39	23,98	16,23	-0,853	0,397
	Masculino	21	27,79	16,94		

¹ CTF – Conflito Trabalho – Família, SP – Stresse Profissional, PT - Pressão no Trabalho FSO – Falta de Suporte Organizacional; * p < 0,05

Com base no Quadro 4, conclui-se que as médias são mais elevadas para o sexo masculino, embora estas diferenças se revelem significativas (p < 0,05) apenas no que diz respeito à Escala Stresse Profissional - Índice e às Subescalas de Pressão no Trabalho, pelo que apenas se confirma parcialmente H4, e não se corrobora H1.

Para testar H3 (*Existem diferenças significativas entre o Conflito Trabalho-Família sentido pelos sujeitos com algum filho em idade pré-escolar ou escolar e os sujeitos sem filhos ou com filhos adultos*) e H6 (*Existem diferenças significativas entre o Índice de Stress Profissional e os níveis de stress registados através das várias subescalas percebido pelos sujeitos com algum filho em idade pré-escolar ou escolar e os sujeitos sem filhos ou com filhos adultos*), foi aplicada a Análise da variância (ANOVA) a um factor.

Quadro 5 - Teste – Análise comparativa dos resultados médios das escalas e subescalas¹ por idade dos filhos-Análise da variância a um factor

Escala/Subescala	Idade dos filhos	N	Média	Desvio - Padrão	Estatística de Teste F	Valor p
Escala CTF	Sem filhos	13	2,33	0,71	1,426	0,249
	Em idade pré-escolar ou escolar	34	2,33	0,67		
	Só mais velhos	12	1,97	0,58		
SP – Severidade	Sem filhos	13	5,41	0,94	3,318	0,043*
	Em idade pré-escolar ou escolar	34	5,63	1,20		
	Só mais velhos	12	4,63	1,19		
SP – Frequência	Sem filhos	13	4,19	2,24	0,595	0,555
	Em idade pré-escolar ou escolar	34	3,80	1,65		
	Só mais velhos	12	3,42	1,55		
SP - Índice	Sem filhos	13	25,20	15,99	0,739	0,482
	Em idade pré-escolar ou escolar	34	23,09	12,01		
	Só mais velhos	12	19,22	9,21		
PT Severidade	Sem filhos	13	5,11	1,25	3,219	0,048*
	Em idade pré-escolar ou escolar	34	5,36	1,27		
	Só mais velhos	12	4,31	1,11		
PT Frequência	Sem filhos	13	4,04	1,93	0,114	0,892
	Em idade pré-escolar ou escolar	34	4,21	2,06		
	Só mais velhos	12	3,89	2,31		
PT- Índice	Sem filhos	13	23,24	15,05	0,486	0,618
	Em idade pré-escolar ou escolar	34	24,04	14,97		
	Só mais velhos	12	19,24	12,64		
FSO- Severidade	Sem filhos	13	5,61	1,03	2,952	0,060
	Em idade pré-escolar ou escolar	34	5,94	1,35		
	Só mais velhos	12	4,81	1,80		
FSO Frequência	Sem filhos	13	4,47	2,71	1,110	0,337
	Em idade pré-escolar ou escolar	34	3,75	1,84		
	Só mais velhos	12	3,26	1,87		
FSO Índice	Sem filhos	13	32,34	22,00	1,685	0,195
	Em idade pré-escolar ou escolar	34	24,50	14,28		
	Só mais velhos	12	20,87	14,80		

¹ CTF – Conflito Trabalho – Família, SP – Stresse Profissional, PT - Pressão no Trabalho
FSO – Falta de Suporte Organizacional; * p <0,05

Com base no Quadro 5, conclui-se que nas escalas e subescalas de Severidade e em todas as subescalas de Pressão no Trabalho, as médias são mais elevadas quando existem filhos em idade pré-escolar ou escolar, enquanto nas restantes escalas e subescalas (com exceção da Escala de Conflito Trabalho-Família), as médias mais elevadas verificam-se para quem não tem filhos. Contudo, apenas se verificam diferenças significativas ($p < 0,05$) quanto à idade dos filhos na Escala de *Stress* Profissional-Severidade e na subescala Pressão no Trabalho-Severidade, pelo que não se confirma H3, e apenas se pode afirmar que se corrobora parcialmente H6.

4.4 Análise Correlacional

De forma a estudar a relação entre as variáveis Conflito Trabalho – Família e Stresse Profissional, realizou-se uma análise correlacional (Quadro 6). Para o cálculo das correlações, foi utilizado o Coeficiente de Correlação de Pearson, uma vez que a análise da distribuição das variáveis em estudo revelou que as variáveis seguiam uma distribuição normal.

Quadro 6 – Análise da relação entre as variáveis Conflito Trabalho – Família e as escalas e subescalas¹ de Stresse Profissional (Coeficiente de Correlação de Pearson)

Variável que se correlaciona com a variável CTF	Coeficiente de correlação de Pearson r_p	Valor - p
SP - Severidade	0,611**	$\cong 0$
SP - Frequência	0,466**	$\cong 0$
SP - Índice	0,579**	$\cong 0$
PT - Severidade	0,664**	$\cong 0$
PT- Frequência	0,429**	0,001
PT - Índice	0,559**	$\cong 0$
FSO - Severidade	0,517**	$\cong 0$
FSO - Frequência	0,359**	0,005
FSO - Índice	0,348**	0,006

¹ CTF – Conflito Trabalho – Família, SP – Stresse Profissional, PT - Pressão no Trabalho FSO – Falta de Suporte Organizacional; ** $p < 0,01$

De acordo com os resultados apresentados no Quadro 6, verificou-se que o Stresse Profissional apresenta, através das várias escalas e subescalas incluindo o seu Índice, relações diretas, moderadas e significativas ($p < 0,01$) com a variável Conflito Trabalho- Família, corroborando-se, assim, a H7 (*Existe uma relação direta entre o Conflito Trabalho-Família e o Índice de Stresse Profissional ou entre o Conflito Trabalho-Família e os níveis de stresse registados através das várias subescalas*). Destas correlações, destacam-se como sendo as mais elevadas, as obtidas entre a variável Conflito Trabalho-Família e a Subescala Pressão no

Trabalho – Severidade (0,664) ($p < 0,01$), e entre a variável Conflito Trabalho-Família e a Escala Stresse Profissional – Severidade (0,611).

5. DISCUSSÃO

De um modo geral, pode afirmar-se que os resultados obtidos na presente investigação estão de acordo com os principais objectivos da mesma, uma vez que foi possível identificar os stressores mais importantes, comparar os indivíduos de uma amostra de trabalhadores, com base em variáveis consideradas relevantes, como sejam o sexo, o número de filhos e a idade destes, e relacionar as duas variáveis psicológicas em estudo.

Assim, ao *Identificar os Stressores mais importantes em Severidade e Frequência*, destacaram-se a *Ausência de oportunidades de promoção*, o *Salário inadequado* e as *Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas*, o que está de acordo com os stressores indicados pela literatura, no mesmo tipo de contexto profissional, por vários autores. Por exemplo, Narayanan e col. (1999) concluíram que vários grupos profissionais, incluindo administrativos, consideraram os conflitos interpessoais como uma das fontes de stresse mais significativas. Já Turnage e Spielberger (1991), defendem que para os administrativos o salário inadequado e a falta de progressão na carreira constituem fontes de stresse mais significativas para este grupo profissional, do que para outros, o que se pode dever à natureza da profissão.

Os resultados obtidos demonstram que o Conflito Trabalho-Família não se relaciona com as variáveis sexo, número de filhos, e idade dos filhos, rejeitando-se assim H1, H2 e H3, hipóteses, que afirmavam existirem diferenças significativas entre o Conflito Trabalho-Família sentido pelos indivíduos de ambos os sexos, pelos sujeitos sem filhos, com poucos filhos (no máximo 1) e com mais filhos (2 ou mais), e pelos sujeitos com algum filho em idade pré-escolar, ou escolar e os sujeitos sem filhos, ou com filhos adultos. Estes resultados contrariam os estudos de Matias, Andrade e Fontaine (2011), e de Pinto (2003), que defendem existir uma relação entre Conflito Trabalho-Família e a variável sexo, sendo este conflito mais forte no sentido Trabalho-Família para os homens, e para as mulheres mais forte no sentido oposto (Família-Trabalho). Contrariam também o que defendem as investigações de Cartwright (1978), e de Keith e Schafer (1980), que defendem que quanto maior o número de filhos, maior o nível de Conflito Trabalho – Família, bem como os estudos de Greenhaus e Kopelman (1981), Pleck e col. (1980) e Byron (2005), que defendem

que a existência de filhos em idade pré-escolar, ou escolar favorece a ocorrência do Conflito Trabalho – Família.

Uma possível explicação para os valores de Conflito Trabalho-Família não se revelarem elevados na presente investigação, pode relacionar-se com a amostra em estudo e com o contexto em que a mesma foi recolhida. A organização em causa implementou práticas de recursos humanos, que contribuem para reduzir o conflito entre estes dois papéis, como por exemplo a flexibilidade de horário, prática que permite diminuir o Conflito Trabalho – Família, não reduzindo o tempo de trabalho e permitindo ao colaborador uma melhor gestão do tempo, a par de um melhor ajustamento das exigências laborais às da sua vida familiar (Chambel e Ribeiro, 2014).

Contudo, os resultados demonstraram existir alguma relação entre o Stresse Profissional e a variável sexo (Escala de *Stress* Profissional – Índice e todas as Subescalas de Pressão no Trabalho), apresentando os indivíduos do sexo masculino valores mais significativos em termos globais através de stressores, como por exemplo o cumprimento de prazos ou a falta de tempo pessoal. Estes resultados permitem confirmar parcialmente H4 (*Existem diferenças significativas entre o Índice de Stress Profissional e os níveis de stress registados através das várias subescalas percecionado pelo sexo feminino e pelo sexo masculino*), e estão de acordo com o estudo de Branco (2010), que com uma amostra portuguesa de profissionais da Polícia, afirmou existirem diferenças quanto ao sexo, na severidade e frequência de ocorrência de Stresse Profissional.

Refira-se, no entanto, que muitas outras investigações (Beehr & Schuler (1980, citado em Spielberger & Reheiser, 1994) e Di Salvo, Lubbers, Rossi e Lewis (1994, citado em Spielberger & Reheiser, 1994) concluíram que não se verificam diferenças entre sexos, ao mesmo tempo que se verificam diferenças significativas quanto aos acontecimentos específicos causadores de Stresse Profissional, quer em estudos nacionais (Rafael, 2001), quer internacionais (Spielberger e Reheiser, 1994).

Verificou-se também alguma relação entre o Stresse Profissional e a idade dos filhos, (Escala de *Stress* Profissional – Severidade e a Subescala Pressão no Trabalho – Severidade), concluindo-se que quem tem filhos em idade pré-escolar, ou escolar apresenta maior intensidade de Stresse Profissional, particularmente perante certos stressores como por exemplo o cumprimento de responsabilidades acrescidas ou a tomada de decisões sob pressão, confirmando-se assim parcialmente H6 (*Existem diferenças significativas entre o Índice de Stress Profissional e os níveis de stress registados através das várias subescalas percecionado pelos sujeitos com algum filho em idade pré-escolar ou escolar e os sujeitos*

sem filhos ou com filhos adultos). Já H5 (*Existem diferenças significativas entre o Índice de Stress Profissional e os níveis de stress registados através das várias subescalas percebido pelos sujeitos sem filhos ou com poucos filhos (no máximo 1) e sujeitos com mais filhos (2 ou mais)*) não foi confirmada por este estudo, uma vez que não foram encontradas diferenças significativas nas diferentes escalas e subescalas do Inventário sobre o Stress Profissional, o que significa que o número de filhos não constitui uma variável que influencie os níveis de Stresse Profissional.

Por fim, os resultados também comprovam que existe uma relação direta entre as variáveis Conflito Trabalho-Família e Stresse Profissional, o que está de acordo com a literatura (eg. Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Byron, 2005), que defende que o conflito entre as atividades profissional e familiar pode ter como consequência o Stresse Profissional, e que este, como antecedente relacionado com o domínio trabalho, leva ao conflito desse mesmo domínio sobre o da família, confirmando-se assim H7 (*Existe uma relação direta entre o Conflito Trabalho-Família e Índice de Stress Profissional ou entre o Conflito Trabalho-Família e os níveis de stress registados através das várias subescalas*). A confirmação da relação entre as duas variáveis psicológicas em estudo, levam a salientar os impactos negativos que têm não só nos indivíduos e nas suas famílias, como também nas organizações que os acolhem, pelo que é fundamental implementar práticas de Recursos Humanos de modo a reduzir os efeitos nefastos destas duas problemáticas (Chambel e Ribeiro, 2014). A par da implementação de práticas e gestão de recursos humanos que facilitem a conciliação e o desempenho dos dois papéis, é igualmente importante proceder à avaliação da eficácia das mesmas, de modo a que a organização possa efectivamente, privilegiar e promover o bem-estar dos seus trabalhadores. Desta forma, torna-se estrategicamente importante que as organizações invistam na promoção da satisfação dos trabalhadores, bem como na redução do stresse derivado de outros papéis que não o trabalho (Lima, Cruz & Rafael, 2014), evitando o conflito entre papéis.

Em relação às limitações do presente estudo, identificamos: (1) um número reduzido de participantes, (2) a distribuição desigual, em termos de Categoria Funcional (maior número de Assistentes Técnicos do que de Técnicos Superiores e de Assistentes Operacionais), o que dificulta a generalização dos resultados obtidos e, ainda (3) a ausência de estudos anteriores que relacionam o Conflito Trabalho-Família com o contexto específico da Administração Pública. Sugere-se, assim, que em futuras investigação haja um número maior de participantes. uma distribuição homogénea por Categoria Funcional e se estude esta relação (Conflito Trabalho-Família e Stresse Profissional) com outros grupos profissionais.

Sugestões para novas investigações a levar a cabo no âmbito destas temáticas, seriam aprofundar a relação do Stresse Profissional com a variável sexo, de modo a identificar quais os itens que têm um impacto mais crítico nos homens e nas mulheres, ou sobre o Conflito Trabalho-Família em populações específicas, como por exemplo pessoas com limitações sensoriais ou motoras, pessoas que a nível familiar tenham de cuidar de idosos ou de crianças com necessidades especiais. Estas características poderiam contribuir para o enriquecimento do estudo desta variável e, consequentemente, proporcionar uma outra leitura e análise do conceito do Conflito Trabalho-Família. Igualmente interessante, seria o estudo da relação com outras variáveis como factores de personalidade, idade, suporte social e estratégias de *coping*.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS-

- Afonso, J. M. P. & Gomes, A. R. (2012). Stress ocupacional na função pública: Um estudo comparativo entre colaboradores de uma autarquia local. Em J. L. P. Ribeiro, I. Leal, A. Pereira, A. Torres, I. Direito, & P. Vagos (Eds.), *Actas do 9º congresso nacional de psicologia da saúde* (p. 14-21). Lisboa: Placebo, Editora Lda.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. & Semmer, N. K. (2011). A metaanalysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A. & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259-278
- Aryee, S., Srinivas, E. S. & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146.
- Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1982). Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 99-110.
- Branco, A. (2010). Stresse profissional na Polícia: Um estudo exploratório sobre a influência das variáveis tempo de serviço e sexo. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Bruck, C. S., Allen, T. D. & Spector, P. E. (2002). The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grainer Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.
- Buonocore, F., & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: the kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91-108.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 287-302.

- Burke, R. J., Weir, T. & Duwors, R. E. (1980). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations*, 33, 253-278.
- Brief, A. P., Schuler, R. S. & Van Sell, M. (1981) *Managing job stress*. Boston: Little, Brown,
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198
- Cartwright, L. K. (1978). Career satisfaction and role harmony in a sample of young women physicians. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 184-196.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and Role variables as predictors of three forms of work-family conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 236-253.
- Carlson, D., Kacmar, M. & Williams, L., (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Cardenas, R. A., Major, D. A. & Bernas, K. H. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*, 11, 346–365
- Chambel, M.J. (2014). A interface entre o trabalho e a família. In M.J. Chambel & M.T. Ribeiro (Ed.). *A Relação entre o trabalho e a família: Do conflito ao enriquecimento*. Lisboa: RH Editora.
- Comissão Europeia (2002). *O “stress” no trabalho. Sal da vida ou morte anunciada – Síntese*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias
- DeFrank, R. S. & Ivancevich, J.M. (1998). Stress on the job: An executive update. *Academy of Management Executive*, 12(3), 55–66.
- Dierdorff, E. & Ellington, J. (2008). It’s the nature of the work: examining behaviorbased sources of work-family conflict across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 93 (4), 883-892
- Dytell, R. S. (1987). Job and life stress and strain outcomes among service and clerical workers. *Apresentação no 58th Annual Meeting of the Eastern Psychological Association, Arlington*.
- Ernesto, F. (2008). Stress e bem-estar na profissão docente: estudo longitudinal de acordo com o modelo de Karasek. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Área de Especialização em Stress e Bem-Estar. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

- European Agency for Safety and Health at Work (2009). OSH in figures: Stress at work – Facts and figures. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Ferraz, C. & Batista, D. (2008). The Portuguese Public Administration reforms potential impact in the development of civil servants work related stress: SIADAP Case. *Apresentação realizada na European Academy of Occupational Health Psychology 8th Conference*, Valencia.
- Fonseca, A. (2005). *Desenvolvimento humano e envelhecimento*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Ford, M., Heinen, B. & Langkamer, K. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80.
- Frone, M. R., Russel, M. & Cooper M. L. (1992) Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Furnham, A. (1997). *The psychology of behaviour at work: The individual in the organization*. UK: Psychology Press, Publishers
- García, A. J. (2007). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: Un estudio exploratório. *Investigación en salud*, 9(1), 57-64.
- Garrett, A., Teixeira, Z. & Martins, F. (2007). "Modelo transaccional do stresse: período que antecede ao reinício da sexualidade do lesionado vértebro-medular", *Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais-UFP*, 4: 222 - 228.
- Geurts, S. A. E., Rutte, C. & Peeters, M. (1999). Antecedents and consequences of work–home interference among medical residents. *Social Science & Medicine*, 48, 1135–1148.
- Geurts, S. A. E. & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (p. 279 –312). Chichester, England: Wiley.
- Grandey, A. A. & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350—370.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L. & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multisource test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 1-20
- Greenhaus, J. H. & Kopelman, R. E. (1981). Conflict between work and nonwork roles: Implications for the career planning process. *Human Resource Planning*, 4(1), 1-10.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Journal*, 10, 76-88.

- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G. & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200-215
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R. & Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 249-270.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work– family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of workfamily enrichment. *Academy of Management Journal*, 31 (1), 72-92.
- Greenhaus, J.; Callanan, G. & Godshalk, V. (2010). Intersection of work and family roles: Implications for career management. In J. Greenhaus, G. Callanan, & V. Godshalk (Eds.), *Career Management* (p. 286-319). California: Safe Publications.
- Grzywacz, J. G. (2002). Toward a theory of work–family facilitation. *Apresentação na 32nd Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop of the Persons, National Council on Family Relations, Houston, TX.*
- Guelzow, M. G. Bird, G. Q. & Koball, E. H. (1991). An exploratory path analysis of the stress process for dual-career men and women. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 151-164.
- Harkness, A. M., Long, B. C., Bermbach, N., Patterson, K., Jordan, S., & Kahn, H. (2005). Talking about work stress: Discourse analysis and implications for stress interventions. *Work & Stress*, 19(2), 121-136.
- Herman, J. B. & Gyllstrom. K. K. (1977). Working men and women: Inter- and intrarole conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1, 319-333.
- Holahan, J. L., & Gilbert, L. A. (1979) Conflict between major life roles: Women and men in dual-career couples. *Human Relations*, 32, 451-467.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1980) *Stress and work*. Glenview, III: Scott, Foresman,
- Jones, A. P. & Butler, M. C. (1980). A role transition approach to the stresses of organizationally-induced family role disruption. *Journal of Marriage and the Family*, 42, 367-376
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F. & Ryan, A. (2013). From "WorkFamily" to "Work-Life": Broadening Our Conceptualization and Measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 221-237

- Keith, P. M. & Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two job families. *Family Relations*, 29, 483-488.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346.
- Kirchmeyer, C. & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work/nonwork interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress*, 13, 59- 73.
- Klitzman, S., House, J. S., Israel, B. A. & Mero, R. P. (1990). Work stress, nonwork stress, and health. *Journal of Behavioral Medicine*, 13, 221-243.
- Kompier, M. A. J. (2002). Job design and well-being. In M. Schabracq, J. Winnubst, & C. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (p. 429-454). Chichester, England: Wiley
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Lassance, M. C. & Sarriera, J. C. (2009). Carreira e saliência dos papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 15-31.
- Lima, R., Cruz, R. & Rafael, M. (2014). Estudo das Preocupações de Carreira em Aconselhamento: Uma Nova Abordagem para a Promoção do Bem-estar dos Indivíduos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(2), 115-125.
- Matthieu, M. M. & Ivanoff, A. (2006). Using stress, appraisal, and coping theories in clinical practice: Assessments of coping strategies after disasters. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 6 (4), 337 – 348
- Matias, M., Andrade, C. & Fontaine, A. M. (2011) Diferenças de género no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar, *Psicologia*, Lisboa, 25 (1), 9-32
- Marques, Daniela, (2014) Relação entre conflito trabalho família e satisfação profissional: o papel moderador das diferenças inter-geracionais. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.

- Narayanan, L., Menon, S. & Spector, P. E. (1999). Stress in the workplace: A comparison of gender and occupations. *Journal of Organizational Behavior*, 20 (1), 63-73.
- Netemeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T. & Boles, J. S. (2004). A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variables: A retail sales context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32, 49–60.
- Netemeyer, Richard G., James G. Maxham & Pullig, C. (2005), “Conflicts in the Work - Family Interface: Links to Job Stress, Service Employee Performance and Customers Purchase Intent,” *Journal of Marketing*, 69, 130-143.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2^a Ed.). New York: McGraw-Hill
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3^a Ed.). New York: McGraw-Hill.
- O’Driscoll, M. P., Ilgen, D. R. & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off—job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- Peeters, M. C. W., de Jonge, J., Janssen, P. P. M. & van der Linden, S. (2004). Work– home interference, job stressors, and employee health in a longitudinal perspective. *International Journal of Stress Management*, 11, 305–322.
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12, 43–61.
- Pestana, M.H. & Gageiro, J.N. (2005): *Análise de dados para ciencias sociais: a complementariedade do SPSS*. Lisboa, Edições Sílabo
- Pinto, A. M. (2000). Burnout profissional em professores portugueses: Representações sociais, incidência e preditores. Tese de Doutoramento. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Pinto, Ana (2003) As diferenças de género na percepção do conflito trabalho-família. *Comportamento Organizacional e Gestão*. 9 (2), 195-212.
- Pleck, J. H., Staines, G. L. & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103 (3), 29-32.
- Rafael, M. (2001). O modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento de carreira (C-DAC): Preocupações de carreira, crenças de carreira e stresse profissional em adultos empregados. Dissertação de Doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

- Rafael, M. (2003). O inventário sobre o stress profissional de Charles D. Spielberger – Alguns dados psicométricos e diferenciais da adaptação portuguesa. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 37, 143-165.
- Santos, G. (2012). Stress Ocupacional: Os fatores indutores e a vulnerabilidade dos indivíduos de uma. Administração Pública local. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia, área de especialização em Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos, Braga: Escola de Psicologia.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M. & Cooper, C. L. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology*. London: Wiley.
- Schieman, S., Glavin, P. & Milkie, M. A. (2009). When Work Interferes with Life: WorkNonwork Interference and the Influence of Work-Related Demands and Resources. *American Sociological Review*, 74 (6), 966-988.
- Selye, H. (1983). The stress concept: Past, present and future. In C. L. Cooper (Ed.), *Stress research: Issues for the eighties* (p. 1-20). New York: John Wiley and Sons.
- Serra, A. Vaz, (1999) – *O Stress na Vida de Todos os Dias*. Coimbra
- Silva, J. (2013). Stresse Profissional em Médicos Veterinários: Caracterização e diferenças entre sexos. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Simões, A. (2014). Stresse profissional, Perceção de Suporte Organizacional e Perceção de Justiça Organizacional. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Sobral, T. (2013). A importância da Relação Trabalho - Família: relação ente Conflito, Enriquecimento, Engagement e Burnout. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Spielberger, C. D. & Reheiser, E. C. (1994). The Job Stress Survey: Measuring gender differences in occupational stress. *Journal of Social Behavior and Personality*, 9 (2), 199-218
- Spielberger, C. D. & Vagg, P. R. (1999). Job Stress Survey. Professional manual. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Staines, G. L. & O'Connor, P. (1980) Conflicts among work, leisure, and family roles. *Monthly Labor Review*, 103, 35-39.

- Stewart, W. & Barling, J. (1996). Fathers' work experiences effect children's behaviors via job-related affect and parenting behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 77, 221-232.
- Swanson, V. & Power, K. G. (1999). Stress, satisfaction and role conflict in dual-doctor partnerships. *Community, Work & Family*, 2, 67 – 88.
- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on workfamily conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Turnage J. J. & Spielberger, C. D. (1991). Job stress in managers, professionals, and clerical workers. *Work & Stress*, 5 (3), 165-176.
- Tziner, A. & Sharoni, G. (2014) Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, 35-42
- Vagg, P. R., & Spielberger, C. D. (1999). The Job Stress Survey: Assessing perceived severity and frequency of occurrence of generic sources of stress in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 288-292.
- Vagg, P. R., Spielberger, C. D. & Wasala, C.F. (2002). Effects of Organizational level and gender on stress in the workplace. *International Journal of Stress Management*, 9 (4), 243 – 261.
- Vaz, S. (2010). Stresse Profissional: Diferenças entre professores/formadores, administrativos e gestores/dirigentes. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work – family conflicts of women in the Air Force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 865 – 878.
- Voydanoff, P. (2005b). Social integration, work – family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and Family*, 67, 666 – 679.